

# Vikariat omvandlas till tillsvidareanställning med automatik (AD 2015 nr 26)

## Bakgrund

En lärare hade haft flera på varandra följande vikariatsanställningar på en friskola, både på heltid och som timvikarie. Den 15 mars 2009 hade hon varit anställd som vikarie på skolan i sammanlagt mer än två år, vilket medförde att den så kallade omvandlingsregeln i lagen om anställningsskydd (LAS) blev tillämplig. Innebörden av denna regel är att om en arbetstagare har varit anställd *antingen* som vikarie *eller* i allmän visstidsanställning i *sammanlagt mer än två år under en femårsperiod*, övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

## Tvisten

Tvist uppkom mellan läraren och skolan i följande frågor:

1. Vid vilken tidpunkt hade anställningen omvandlats från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning enligt 5 § andra stycket LAS (omvandlingsregeln)?
2. Skulle samma lön och arbetstidsomfattning som hade gällt vid omvandlingstidpunkten gälla även i den nya anställningsformen?
3. Hade skolan olovligen skiljt läraren från hennes tillsvidareanställning genom att inte erbjuda henne mer arbete då hennes sista vikariat löpte ut?

Läraren menade att hennes vikariatsanställning automatiskt hade omvandlats till en tillsvidareanställning den 15 mars 2009 och att de anställningsvillkor som hade gällt vid denna tidpunkt, 100 % sysselsättningsgrad och fast lön, skulle anses ha följt med till den nya anställningsformen. Vidare menade hon att skolan då det sista vikariatet löpte ut den 16 juni 2011 hade skiljt henne från tillsvidareanställningen genom att inte erbjuda henne mer arbete.

Skolan invände att ingen av parterna vid den påstådda tidpunkten för omvandlingen hade känt till att omvandlingsregeln blivit tillämplig. Vidare anförde skolan att det inte kan ha varit lagstiftarens avsikt att en vikariatsanställning ska kunna omvandlas till en tillsvidareanställning långt innan arbetstagaren ens har påstått att omvandling har skett. Slutligen menade skolan att den inte hade skiljt läraren från hennes anställning, utan att hon frånträtt den frivilligt genom att tacka nej till arbete.

## Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen (AD) konstaterade att **omvandlingsregeln i 5 § andra stycket LAS ska tolkas bokstavligen**. Den 15 mars 2009 hade lärarens sammanlagda tid i olika vikariat pågått i mer än två år inom ramen för en femårsperiod. Att parterna först långt senare

fick insikt om detta spelade ingen roll, omvandling **hade skett automatiskt**.

AD konstaterade även att det inte framgår av omvandlingsregeln vad som händer med anställningsvillkoren då en tidsbegränsad anställning övergår i en tillsvidareanställning. Regeln säger bara att anställningsformen förändras. Eftersom parterna vid omvandlingstidpunkten fortfarande var av uppfattning att läraren hade en tidsbegränsad anställning blev inget bestämt. Vid tidpunkten jobbade läraren dock 100 % och hade en fast månadslön. Läraren hade tydligt signalerat till skolan att hon ville fortsätta jobba heltid. AD kom fram till att läraren, trots parternas bristande insikt om omvandlingen, fick **behålla de anställningsvillkor som hade gällt** vid omvandlingstidpunkten.

När läraren hade sin sista anställningsdag trodde parterna fortfarande att hon hade ett vikariat. Först två månader senare, efter att lärarens fackförbund hade gjort en förhandlingsframställan hos skolan och yrkat att läraren numera var tillsvidareanställd, ändrade skolan sin uppfattning. AD fann att läraren under denna period hade varit olovligen skild från sin tillsvidareanställning.

#### **Kommentar**

Den här domen är intressant eftersom den visar att då 5 § andra stycket LAS är tillämplig omvandlas anställningsformen automatiskt och detta oavsett om parterna i anställningsavtalet först flera år senare blivit medvetna om att omvandling har skett.

Domen visar även på att i en situation som denna, då parterna först i efterhand fått vetskap om omvandlingen, kan arbetstagaren ändå ha rätt till de anställningsvillkor som gällde då tvåårsgränsen i 5 § andra stycket LAS passerades. Det är då viktigt att arbetstagaren har stått till arbetsgivarens förfogande och att hen inte har gått med på att ändra sina anställningsvillkor.

AD 2015 nr 26 kan du läsa här:

<http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2015/26-15.pdf>